

# EVALUASI 4 TAHAP DARI KIRKPATRICK SEBAGAI ALAT DALAM EVALUASI PASCA PELATIHAN

Evie Sopacua<sup>1</sup> dan Didik Budijanto<sup>1</sup>

## ABSTRACT

*This article describes the theory of Kirkpatrick on 4 level evaluation as a tool to measure a post training evaluation. The implementation on a post evaluation of research methodology training was conducted to 13 study program lecturers of health polytechnics in Surabaya. Development instruments to measure each level evaluation according to the Kirkpatrick guidance was done. The validity and reliability test for development instruments showed significant at  $\alpha = 0.05$ . The kirkpatrick 4-level evaluation can be used as a tool to measure objectives of a training program, especially for post training evaluation on participants and also the post training on participants in their daily works. The development instruments to measure each of the level could not be separated from goals to be achieved of the training that has been planned in a comprehensive training program.*

**Key words:** Kirkpatrick 4 levels evaluation, post training, evaluation

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan suatu proses pengalihan pengetahuan melalui pelatihan memerlukan evaluasi untuk menunjukkan apakah tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi pelatihan merujuk pada proses pengkonfirmasi bahwa seseorang telah mencapai kompetensi. Kompetensi menurut Sofo (2003) dapat didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dipersyaratkan bagi pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya.

Oleh sebab itu evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick (1994) adalah untuk menentukan efektifitas dari suatu program pelatihan. Bukan hanya melakukan perbandingan kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan (pre dan pos tes).

Efektifitas pelatihan menurut Newby (Irianto, 2001) berkaitan dengan sejauh mana program pelatihan yang diselenggarakan mampu mencapai apa yang memang telah diputuskan sebagai tujuan yang harus

dicapai. Oleh karena itu menurut Tovey sebagaimana yang dikutip Irianto (2001), evaluasi pelatihan secara komprehensif adalah pengumpulan informasi tentang program pelatihan, peserta pelatihan, pelatih atau fasilitator, desain, metode, sumberdaya dan sarana yang digunakan serta dampak dari pelatihan.

Ada dua macam evaluasi yang dikenal secara luas yaitu *formative* merupakan metode yang menilai keberhasilan program saat dalam proses dan *summative* yaitu metode yang menilai keberhasilan program pada akhir proses, jadi berfokus pada dampak atau pasca pelatihan (Instructional System Development, 2004).

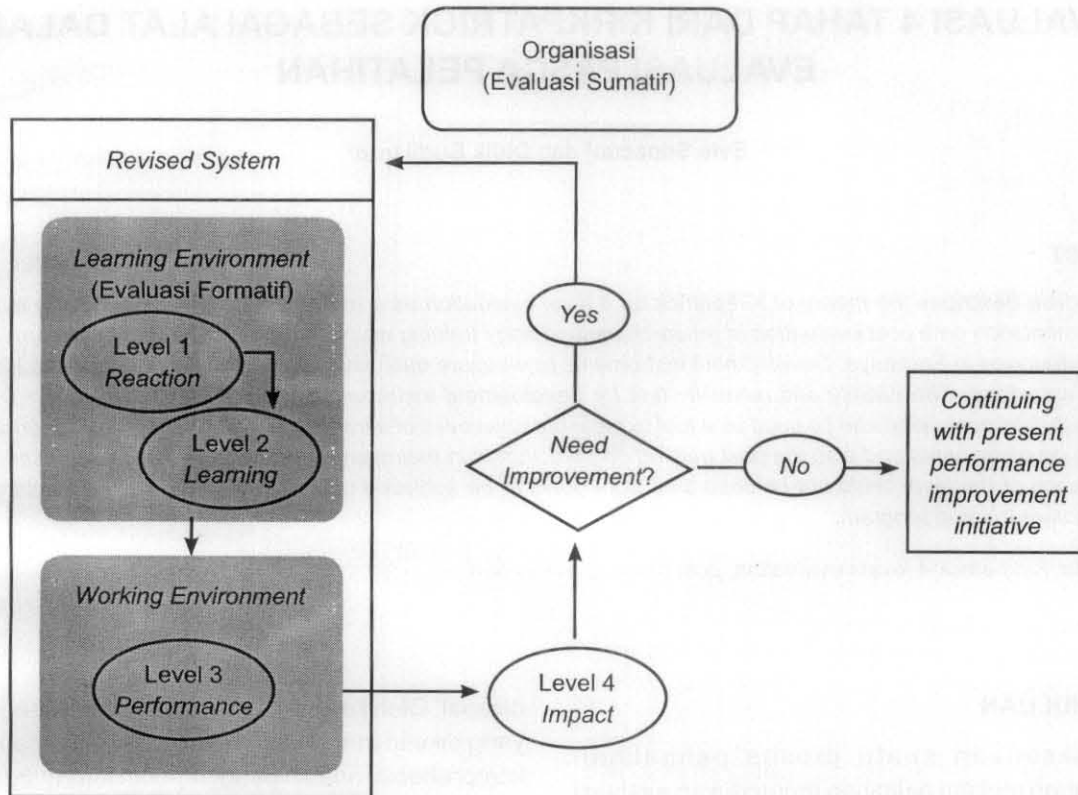
Menurut evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick, pada evaluasi tahap 1 dan 2 akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (*formative*), sedangkan evaluasi tahap 3 dan 4 menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan bagi organisasi (*summative*) yang merupakan kondisi pasca pelatihan.

<sup>1</sup> Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem dan Kebijakan Kesehatan, Jl. Indrapura 17, Surabaya 60176

Korespondensi: Evie Sopacua

Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem dan Kebijakan Kesehatan, Jl Indrapura 17 Surabaya 60176

E-mail : eklevin@yahoo.com



Sumber: Instrucional System Development (2004)

Gambar 1. Evaluasi Formatif dan Sumatif

## MEMAHAMI EVALUASI 4 TAHAP DARI KIRKPATRICK

### Evaluasi Tahap 1 atau *Reaction Level*

Tahap 1 menilai reaksi dari peserta pelatihan atau *reaction level* berupa perasaan, pemikiran dan keinginan tentang pelaksanaan pelatihan, narasumber dan lingkungan pelatihan. Perlu untuk menentukan apa yang ingin dicapai melalui pelatihan pada tahap ini, kemudian disain lembar penilaian untuk mengukur reaksi peserta pelatihan. Tetapkan standar dan cara pengukuran yang akan digunakan sehingga penilaian oleh peserta dapat dibandingkan dengan standar. Jawaban yang segera dan jujur dari seluruh peserta pelatihan merupakan penilaian untuk mendapatkan tanggapan secepatnya. Hasil evaluasi tahap ini merupakan masukan khususnya untuk narasumber dan penyelenggara pelatihan. Berbagai cara pengukuran dapat digunakan pada tahap ini baik kuantitatif maupun kualitatif, yang

penting adalah bahwa cara tersebut sudah disepakati untuk digunakan.

### Evaluasi Tahap 2 atau *Learning Level*

Tahap ini mengukur proses belajar dalam pelatihan yang merupakan pengalihan pengetahuan (*transfer of learning*).

Pelaksanaan evaluasi pada tahap ini dapat menggunakan grup kontrol bila mungkin. Penilaian meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil penilaian menjadi catatan narasumber, sehingga dapat diambil tindakan untuk meningkatkan kapasitas narasumber atau menggantinya dengan yang lain.

Ada tiga contoh pengukuran dengan menggunakan grup kontrol dalam tabel 1. Pada contoh 1, pre dan pos tes dari grup kontrol menunjukkan bahwa faktor lain selain pelatihan yang menyebabkan perubahan. Maka selisih 8.4 merupakan hasil pengalihan pengetahuan dari proses belajar setelah pelatihan. Contoh ke-2

**Tabel 1.** Contoh Pretes dan Postes pada evaluasi tahap 2 dari Kirkpatrick

Contoh 1	Grup eksperimen		Grup kontrol	
Pre tes	45,5		46,7	
Pos tes	55,4		48,2	
Selisih	+ 9,9		+ 1,5	
Selisih: 9.9 - 1.5 = 8.4				

Contoh 1	Grup eksperimen		Grup kontrol	
Pre tes	45,5		46,7	
Pos tes	55,4		54,4	
Selisih	+ 9,9		+ 7,7	
Selisih: 9.9 - 7.7 = 2.2				

Contoh 1	Grup eksperimen		Grup kontrol	
	Setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju
Pre tes	5	20	5	20
Pos tes	6	19	6	19
Selisih	+ 1		+ 1	
Selisih: 1 - 1 = 0				

Sumber: Kirkpatrick,D (1994)

menunjukkan selisih nilai pre dan pos tes dari grup kontrol adalah 7,7 dan selisih yang menunjukkan hasil pengalihan pengetahuan dari proses belajar adalah 2,2. Pada contoh 3, selisih yang memilih jawaban setuju pada grup eksperimen dan kontrol sama-sama 1. Sehingga selisih antara kedua grup adalah 0 (nol), artinya tidak terjadi pengalihan pengetahuan dalam proses pembelajaran. Dari ke-3 contoh dalam tabel 1, diasumsikan bahwa keadaan pre antara kedua grup sama.

### Evaluasi Tahap 3 atau *Behaviour Level*

Tahap mengukur perilaku atau *behavior level* dilakukan dengan menjawab pertanyaan: 'Bila seseorang telah selesai mengikuti suatu pelatihan maka perubahan perilaku apa yang terjadi?'. Perubahan perilaku dapat saja langsung terjadi selesai pelatihan karena ada kesempatan untuk itu, tetapi dapat saja tidak terjadi perubahan karena tidak pernah ada kesempatan.

Pelaksanaan evaluasi pada tahap ini sebaiknya dapat mengalokasikan waktu untuk menentukan terjadinya perubahan perilaku. Demikian pula pengukuran perilaku peserta sebelum pelatihan diperlukan, walau mungkin sulit. Oleh sebab itu grup kontrol digunakan bila mungkin. Tetapi hal ini dapat disiasati dengan menanyakan kepada eks peserta pelatihan, atasan, bawahan atau teman, apakah ada

perubahan perilaku pasca pelatihan yang menurut Philips sebagaimana dicatat Tupamahu dan Soetjipto (2005) merupakan wawancara secara 360°. Ada beberapa cara untuk mengukur perubahan perilaku pasca pelatihan dan kuesioner merupakan cara yang lebih praktis. Hanya saja desain kuesioner harus dapat menjawab data yang diinginkan untuk mengukur perubahan perilaku. Contoh 'Dapatkah saudara menjelaskan apa yang saudara kerjakan dalam menerapkan materi pelatihan yang sudah saudara peroleh dan bagaimana pelaksanaannya?' atau 'Apakah atasan saudara mendorong saudara untuk berubah?'. Sebaiknya, ulangi evaluasi pada selang waktu tertentu dengan mempertimbangkan pembiayaan terhadap keuntungan (*cost versus benefit*). Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan jumlah biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan evaluasi pada tahap ini dengan keuntungan yang dapat diraih institusi lewat perubahan yang terjadi. Sekalipun tidak ada biaya yang dikeluarkan, waktu yang dipergunakan untuk evaluasi dapat dikonversi untuk mendapatkan jumlah rupiah yang sebenarnya (*real cost*).

Perlu difahami bahwa bila tidak terjadi perubahan perilaku pada tahap ini, maka tidak akan ada hasil akhir yang nyata dari pelatihan. Namun bukan berarti pelatihan tersebut tidak berhasil, karena tahap ini berkaitan dengan tahap sebelumnya yaitu

**Tabel 2.** Variabel, komponen variabel dan cara mengukur pada Evaluasi Tahap 1–4 Kirkpatrick pada Evaluasi hasil pelatihan metodologi penelitian pada dosen di 13 program studi Poltekkes, Surabaya

Variabel	Komponen variabel	Cara mengukur
<b>Tahap 1: <i>Reaction level</i></b>		
Manfaat materi pelatihan : manfaat yang dirasakan peserta pelatihan karena relevan dengan pekerjaan sehari-hari sebagai dosen.	1. Materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan sehari-hari 2. Cara penyampaian materi.	Pernyataan diukur dengan skor 1–5 dari tidak bermanfaat sampai sangat bermanfaat. <i>Target:</i> 60% peserta pelatihan menyatakan materi pelatihan bermanfaat.
<b>Tahap 2: <i>Learning level</i></b>		
Kesempatan menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari yaitu membuat proposal penelitian, memberi kuliah Metodologi Penelitian, membimbing mahasiswa dalam penulisan Karya Tulis Ilmiah sebagai tugas akhir pendidikan.	1. Bisa menerapkan materi yang telah disampaikan dalam tugas pokok saya sehari-hari 2. Fasilitas di tempat pekerjaan mendukung penerapan materi yang telah disampaikan.	Pernyataan diukur dengan skor 1–5 dari tidak bisa menerapkan/ tidak mendukung sampai sangat bisa/mendukung. <i>Target:</i> 60% peserta pelatihan menyatakan dapat menerapkan sebagian dari materi pelatihan ke dalam integritas pekerjaan mereka sehari-hari.
<b>Tahap 3: <i>Behaviour level</i></b>		
1. Kesempatan untuk membagi (diseminasi) pengetahuan tentang Metodologi Penelitian 2. Cara melakukan diseminasi 3. Pendapat tentang kondisi kerja saat mendesiminasi materi metodologi.	1. Tidak ada kesempatan 2. Ada kesempatan 3. Seluruh materi didesiminasikan 2. Hanya sebagian yang di desiminasikan 3. Tidak berpendapat 1. Tidak Mendukung 2. Kurang Mendukung 3. Mendukung 4. Sangat Mendukung.	Pernyataan diukur dengan menjawab tidak ada kesempatan diseminasi materi pelatihan dan ada kesempatan diseminasi seluruh materi atau hanya sebagian materi, ada bukti dokumen. <i>Target:</i> 60% peserta pelatihan menyatakan telah membagikan sebagian materi pelatihan kepada teman sekerja dalam integritas pekerjaan mereka sehari-hari.
<b>Tahap 4: <i>Result level</i></b>		
Kesempatan membuat usulan/ proposal penelitian.	1. Tidak berpendapat 2. Tidak ada kesempatan membuat usulan/proposal penelitian 3. Kurang ada kesempatan membuat usulan/proposal penelitian 4. Cukup ada kesempatan membuat usulan/proposal penelitian 5. Ada kesempatan membuat usulan/proposal penelitian.	Pernyataan diukur dengan skor 1–5 dari tidak berpendapat sampai membuat usulan/proposal penelitian untuk dibiayai pelaksanaannya, ada bukti dokumen. <i>Target:</i> 60% peserta pelatihan dapat membuat usulan/proposal penelitian menggunakan materi pelatihan sebagai acuan dan telah mengajukan ke penyandang dana untuk dibiayai pelaksanaannya.

Sumber: Sopacua.E, Prajoga, Budijanto.D (2004)



terjadinya proses pengalihan pengetahuan melalui pembelajaran.

#### **Evaluasi Tahap 4 atau *Result Level***

Tahap terakhir atau ke-4 dari evaluasi pelatihan Kirkpatrick adalah *result level* dan pertanyaan yang ingin dijawab pada tahap ini adalah 'hasil akhir apa yang diharapkan sebagai akibat pelatihan yang sudah dilaksanakan?' Pelaksanaan pada tahap ini dapat menggunakan grup kontrol bila mungkin. Sebaiknya alokasikan waktu tercapainya hasil akhir sebagai akibat pelatihan. Bila mungkin, ada data sebelum pelatihan tentang target yang akan dicapai sebagai hasil akhir pasca pelatihan, dan akan dibandingkan pencapaiannya dalam evaluasi tahap ini. Data sebelum pelatihan ini lebih mudah ditetapkan karena dapat menggunakan data sekunder yang akurat dan sah. Ulangi evaluasi ini pada waktu yang disepakati agar memperoleh hasil yang tepat dan pertimbangkan *cost versus benefits*. Mempertimbangkan biaya yang diperlukan untuk evaluasi dibanding keuntungan yang diperoleh institusi dari dampak pelatihan diharapkan dapat meningkatkan *Return of Investment (ROI)*.

Pada tahap ini, kita harus puas dengan apa yang dicapai, walau mungkin tidak memperoleh target yang ditetapkan. Penting untuk memahami bahwa hasil yang diperoleh dalam evaluasi pada kurun waktu yang ditetapkan, harus dipaparkan sekalipun hasil temuan kita belum sesuai target yang telah ditetapkan. Fakta yang ada tidak perlu disembunyikan karena banyak faktor selain pelatihan dapat menyebabkan hasil akhir yang ditentukan tercapai atau tidak.

#### **PEMANFAATAN EVALUASI 4 TAHAP DARI KIRKPATRICK PADA EVALUASI HASIL PELATIHAN METODOLOGI PENELITIAN**

Pada akhir 2003 telah dilaksanakan pelatihan metodologi penelitian oleh Poltekkes Surabaya untuk meningkatkan kompetensi dosen mereka di 13 program studi. Kemudian dilakukan evaluasi pasca pelatihan menggunakan tahap 1-4 dari Kirkpatrick pada tahun 2004. Pengembangan pengukuran untuk evaluasi tahap 1-4 ditetapkan pencapaiannya sebagaimana tergambar dalam tabel 2.

Evaluasi pada tahap 1 menilai reaksi peserta tentang narasumber dan manfaat pelatihan berdasarkan relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan peserta dan cara penyampaian materi. Evaluasi tahap 2

dinilai melalui pendapat peserta pelatihan tentang kemungkinan dapat atau tidak mengaplikasikan materi pelatihan dalam pekerjaannya sehari-hari dalam wujud membuat proposal penelitian, memberi kuliah Metodologi Penelitian, membimbing mahasiswa dalam penulisan Karya Tulis Ilmiah sebagai tugas akhir pendidikan. Juga ditanyakan pendapat mereka tentang fasilitas kerja yang mendukung atau tidak. Evaluasi tahap 3 merupakan tahap mengukur perilaku atau *behavior level* dalam penelitian ini penekanannya lebih pada perubahan keahlian. Penilaian perubahan keahlian melalui kesempatan mendesiminasikan atau membagi pengetahuan tentang materi pelatihan kepada rekan kerja lainnya dalam pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan tahap terakhir atau ke-4 dari evaluasi pelatihan Kirkpatrick adalah *result level* atau hasil, yang bertujuan mengukur dampak atau *outcome*. Pada tahap ini penilaian pada peserta pelatihan berkaitan dengan membuat usulan/proposal penelitian menggunakan materi pelatihan sebagai acuan dan telah mengajukan ke penyandang dana untuk dibiayai pelaksanaannya.

Syarat umum instrumen pengukuran yang baik menurut Wijono P. (2002) dapat mencerminkan validitas, reliabilitas, obyektivitas, komprehensif dan mudah digunakan. Instrumen pengukuran dan cara mengukur yang dikembangkan dalam evaluasi hasil pelatihan metodologi penelitian pada dosen di 13 program studi Poltekkes Surabaya (2004) telah memenuhi sebagian syarat umum yang disebutkan diatas. Evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick, selain mudah digunakan juga komprehensif karena mengukur semua hal yang dipelajari: *formative* dan *summative*. Nilai atau skor dalam menjawab pertanyaan secara obyektif sudah sesuai dan juga telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen. Uji validasi dari butir pertanyaan terhadap faktornya dilakukan dengan menggunakan *korelasi Pearson 2 tailed* dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *koefisien Cronbach Alpha* (Budijanto D, 2005).

Analisis validitas butir merupakan uji apakah tiap pertanyaan benar-benar mengungkap faktor atau indikator yang ingin diukur atau diteliti. Asumsinya adalah tiap pertanyaan adalah satu item yang mewakili atau berbicara tentang faktor yang bersangkutan. Untuk memperoleh skor faktor dilakukan pengumpulan skor butir-butir dalam faktor bersangkutan (skor total), sehingga skor faktor adalah komposit dari skor butir. Dari korelasi antara item dengan skor totalnya

akan diperoleh koefisien validitas item. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ada korelasi antara butir pertanyaan dengan faktornya dalam instrumen evaluasi tahap 1 (*Reaction*) dan 2 (*Learning*) yaitu pada  $p = 0,000$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Tes reliabilitas yang dilakukan adalah mengukur konsistensi internal dari butir pertanyaan untuk menjawab bahwa akan diperoleh hasil yang sama walaupun yang melakukan pengukuran berbeda. Hasil uji untuk instrumen pada tahap 1 (*Reaction*) dan 2 (*Learning*) menunjukkan adanya konsistensi butir pertanyaan pada 0,82 dan 0,78 dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Tidak jauh berbeda dengan uji validasi kuesioner evaluasi paska pelatihan tahap 1 dan 2 pada evaluasi implementasi modul Menuju Kewirausahaan dalam Pembangunan Kesehatan, Panduan Strategi Pemasaran Jasa Pelayanan Kesehatan di Puskesmas dan Rumah Sakit (Sopacua dan Budijanto, 2005). Pada evaluasi tahap 3 dan 4 evaluasi hasil pelatihan metodologi penelitian pada dosen di 13 program studi Poltekkes Surabaya, tidak dilakukan tes validasi dan reliabilitas karena pada tahap 3, penilaian menggunakan data sekunder sebagai bukti pelaksanaan diseminasi materi pelatihan. Demikian pula pada tahap 4 penilaian menggunakan dokumen usulan/proposal penelitian sebagai bukti.

## PEMBAHASAN

Sebagai suatu instrumen pengukur yang komprehensif, evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick mengukur keberhasilan pada saat pelatihan berlangsung. Instrumen ini juga menilai dampak dari pelatihan, saat peserta kembali untuk menerapkan materi pelatihan di tempat bekerja atau evaluasi pasca pelatihan. Walau menurut Sofo (2003), aplikasi luas model Kirkpatrick hanya akan menghasilkan pendapat tentang baik dan jeleknya pelatihan, perolehan informasi dan keahlian baru. Tetapi belum menyebabkan perilaku baru karena sulit mengharap adanya perubahan pada tingkat individual dengan hanya melakukan transfer ke tempat kerja kecuali bila ada dukungan organisasi.

Menurut *Kirkpatrick's Levels of Evaluation* (Questionmark, sa) pendapat yang disampaikan peserta pelatihan pada evaluasi tahap 1 atau tahap reaksi lebih merupakan umpan balik bagi fasilitator dan organisasi penyelenggara pelatihan. Sedangkan evaluasi tahap 2 berkaitan dengan tahap 3, artinya

proses belajar dalam pengalihan pengetahuan pada tahap 2 menyebabkan perubahan perilaku pada tahap 3. Dikatakan oleh Kirkpatrick (1994) bahwa kita harus puas dengan hasil yang dicapai pada tahap 4, karena apa yang dicapai disini tidak terlepas dari hasil pencapaian pada tahap 3 sebelumnya. Sedangkan tahap 3 merupakan hasil dari apa yang dicapai dalam tahap 2. Pada evaluasi tahap 2, 3, dan 4 tidak diharuskan menggunakan analisis dengan uji statistik, tetapi dianjurkan untuk menggunakannya terutama dalam menganalisis pre dan postes tentang pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga hasil yang diperoleh penjelasan yang lebih akurat. Grup kontrol digunakan bila memungkinkan, karena bila tidak dapat dilakukan, maka dapat dimodifikasi dengan model pre dan postes dalam 1 kelompok. Sedangkan pengukuran pengetahuan, sikap dan keterampilan dilaksanakan sebelum dan sesudah pelatihan. Perbedaan positif diantara keduanya menunjukkan terjadinya pengalihan pengetahuan dalam proses pembelajaran.

Clementz A Rae (2002) menggambarkan karakteristik dasar dari evaluasi tahap 1–4 dari Kirkpatrick seperti dalam tabel 3.

Terlihat bahwa pengembangan alat ukur untuk evaluasi hasil pelatihan metodologi penelitian pada dosen di 13 program studi Poltekkes Surabaya (2004) tidak jauh berbeda dengan apa yang dijelaskan Clementz, khususnya pada tahap 1–3. Perbedaan terlihat pada cara pengukuran evaluasi tahap 4 karena tujuan akhir pelatihan Metodologi Penelitian tidak jelas, sehingga peneliti sendiri yang menetapkan pencapaian pada tahap ini adalah usulan/proposal penelitian yang dibiayai. Walau proposal yang dibiayai ini belum dapat dinilai apakah lebih baik dari proposal yang diusulkan sebelumnya karena data tidak diperoleh peneliti.

Dasar penentuan penilaian dalam tahap 4 pada evaluasi hasil pelatihan metodologi penelitian pada dosen di 13 program studi Poltekkes Surabaya (2004) adalah hasil penelitian Cyril Houle dan Allen Tough yang dikutip Sofo (2003). Dikatakan bahwa orang dewasa memiliki tujuan dan nilai dalam mempelajari sesuatu sesuai dengan masalah dan keinginan mereka. Houle menggolongkan proses pembelajaran orang dewasa dalam tiga kategori besar yaitu orientasi pada tujuan, orientasi pada aktifitas dan orientasi pada proses pembelajaran itu sendiri. Mereka yang berorientasi pada tujuan dan aktifitas berarti

**Tabel 3.** Karakteristik dasar evaluasi tahap 1–4 dari Kirkpatrick

<b>Level</b>	<b>It Measures</b>	<b>Regarding</b>	<b>Using Assessment Techniques</b>	<b>Timing</b>
<i>Reaction</i>	<i>Feelings/ Perceptions</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Program content and materials</li> <li>– Logistics &amp; training environment</li> <li>– Instructor's delivery &amp; organization</li> <li>– Expectation for job transfer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Questionnaires</li> <li>– Smile sheets,</li> <li>– Reactionnaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Immediate – as part of program</li> <li>– Delayed a short time – to give time to reflect.</li> </ul>
<i>Learning</i>	<i>Skills, Knowledge, Attitudes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gains as related to learning objectives</li> <li>– Specific knowledge</li> <li>– Skills developed</li> <li>– Attitudes changed.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Paper-based test</li> <li>– Observation</li> <li>– structured check list</li> <li>– Interview</li> <li>– structured, semi-structured</li> <li>– Artifacts – tangible outputs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pre-instruction baseline</li> <li>– Part of instruction</li> <li>– End of instruction</li> <li>– Delayed.</li> </ul>
<i>Behavior</i>	<i>Transfer &amp; Retention</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– On-the-job behavior changes</li> <li>– New knowledge &amp; skills applied</li> <li>– Opinions &amp; attitudes expressed in job setting</li> <li>– Environment changes to facilitate the application of new learning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interview – face to face, telephone, structured, semi-structured, unstructured</li> <li>– Direct observation</li> <li>– Artifacts – document analysis</li> <li>– Performance-based assessment.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Post program</li> <li>– Must give enough time to embed learning into practice.</li> </ul>
<i>Results</i>	<i>Productivity gains, Impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Less waste</li> <li>– More output</li> <li>– Less inputs</li> <li>– Improved quality</li> <li>– More efficient processes.</li> <li>– Cost/benefit or cost/ effectiveness.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Efficiency measures</li> <li>– Monetary measures</li> <li>– Effectiveness</li> <li>– non monetary measures</li> <li>– Utility – value along a set of criteria</li> <li>– Optimal changes</li> <li>– Growth</li> <li>– Market share.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Short term – ½ to 1 year</li> <li>– Long term – 2 to 10 years.</li> </ul>

Sumber: Clementz A Rae (2002)

mengarahkan orientasi diri pada suatu maksud atau suatu fokus dalam wujud perencanaan atau usulan penelitian. Dengan kata lain, usulan yang membuat proses pembelajaran materi pelatihan Metodologi

Penelitian bisa bersentuhan dengan kehidupan sehari-hari khususnya dalam pelaksanaan kerja.

Dalam perkembangannya, Bargon P dan Fahrizal I (2005) menambahkan tahap ke-5 pada evaluasi 4



**Tabel 4.** Contoh Pertanyaan pada Evaluasi Tahap 3 dari Kirkpatrick dengan metode *participant estimate* pada evaluasi paska pelatihan petugas kesehatan dan pembantu petugas (bagas) pos kesehatan desa untuk mewujudkan desa siaga di Provinsi Jawa Timur

Apabila Saudara diminta untuk memberi nilai berdasarkan persentase (%), maka untuk kegiatan dalam PEMBERDAYAAN MASYARAKAT yang Saudara yakini sudah dilakukan, adalah sebesar:	
Kegiatan dalam PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	Persen (%)
Pelaksanaan ADVOKASI	
Pelaksanaan SOSIALISASI	
FORUM MASYARAKAT DESA	
Pelaksanaan SURVEI MAWAS DIRI (SMD)	
Pelaksanaan MUSYAWARAH MASYARAKAT DESA (MMD)	
Penyusunan dan pelaksanaan rencana kegiatan desa siaga	
POS KESEHATAN DESA (POSKEDES)	

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi (2007)

tahap dari Kirkpatrick ini untuk mengukur dampak pelatihan dari *Return of Investment* (ROI). Alasan yang dikemukakan bahwa kelemahan pada evaluasi tahap 4 adalah tidak bisa menentukan rasio biaya-manfaat dari suatu pelatihan. Tetapi evaluasi pada tahap 4 digunakan untuk mengidentifikasi biaya pelatihan dan manfaat pelatihan sehingga dapat dikonversi menjadi nilai uang.

Evaluasi hasil pelatihan metodologi penelitian pada dosen di 13 program studi Poltekkes Surabaya (2004) ini menunjukkan bahwa evaluasi tahap 1–3 mencapai target yang ditentukan seperti yang tercantum pada tabel 2. Tetapi ketiadaan data awal tentang kondisi peserta sebelum pelatihan yang dapat dibandingkan dengan data yang mendukung sesudah pelatihan khususnya pada tahap 4 kurang dapat menunjukkan keberhasilan pelatihan. Data ini pada evaluasi tahap 3 dan 4 akan lebih akurat karena dapat menjelaskan apabila tidak terjadi peningkatan pemahaman setelah pelatihan. Data ini sangat diperlukan oleh organisasi sebagai penyelenggara pelatihan, karena biaya pelatihan yang dikeluarkan dapat diperhitungkan kembali (*Return of investment* = ROI) dengan mengukur kinerja peserta pelatihan.

Walau demikian, menurut Tupamahu dan Soetjipto (2005) banyak kritik yang disampaikan tentang evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick ini khususnya pemahaman tentang *results* dalam tahap 4. Dikatakan ada perbedaan antara *results* yang dimaksud Kirkpatrick dengan ROI karena ROI bukanlah suatu metode yang mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai evaluasi pelatihan sebaik yang diberikan oleh pengukuran *results* sebagaimana yang dimaksud Kirkpatrick.

Penilaian tahap 3 dan 4 yang dilakukan oleh Tupamahu dan Soetjipto dalam mengukur *Return of Training Investment* (2005) menggunakan kisi-kisi dari Philips dan isolasi pengaruh pelatihan sesuai 10 strategi yang ditawarkan Philips. Sehingga faktor-faktor yang memiliki kontribusi terhadap perubahan yang terjadi setelah pelatihan, diidentifikasi terlebih dahulu. Menurut Kirkpatrick dalam penjelasan Tupamahu dan Soetjipto, perubahan kinerja seseorang setelah mengikuti pelatihan (*results*) tidaklah secara tegas dan jelas membuktikan bahwa hasil positif yang diperoleh tersebut merupakan akibat langsung dari pelatihan tadi. Maka isolasi dan identifikasi faktor-faktor yang memiliki kontribusi terhadap perubahan yang terjadi setelah pelatihan pada partisipan akan menolong menjelaskan *results* dalam tahap 4.

Penilaian pada tahap 3 menurut Philips sebagaimana dicatat Tupamahu dan Soetjipto (2005) selain wawancara secara 360° untuk memperoleh gambaran perubahan dengan penjelasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Juga menggunakan metode *participant estimate* yaitu data berdasarkan perkiraan dari eks peserta pelatihan. Walau penilaian merupakan estimasi, tetapi mempunyai kredibilitas yang tinggi karena partisipan berada ditengah-tengah perubahan yang terjadi. Unsur subyektifitas dalam penilaian ini dikurangi dengan menanyakan seberapa jauh tingkat keyakinan partisipan (*level of confidence*: dalam %) dalam memberikan perkiraannya.

Kuesioner dengan metode *participant estimate* pada tahap 3 telah dikembangkan pada pelaksanaan evaluasi paska pelatihan petugas kesehatan dan pembantu petugas (bagas) pos kesehatan desa untuk mewujudkan desa siaga di Provinsi Jawa Timur



(2007). Sebagai contoh untuk kegiatan pemberdayaan masyarakat yang merupakan kegiatan dalam mewujudkan desa siaga, disain kuesioner terlihat sebagaimana pada tabel 4. Dalam laporan hasil analisis evaluasi paska pelatihan petugas kesehatan dan pembantu petugas (bagas) pos kesehatan desa untuk mewujudkan desa siaga di Provinsi Jawa Timur tidak disebutkan bahwa telah dilakukan uji validasi. Tetapi berdasarkan validitas isi yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi kuesioner dengan analisis rasional atau *profesional judgment*, maka dapat dikatakan valid. Artinya sebagaimana dijelaskan Budijanto D (2005), walau penilaian secara subyektif individual tanpa perhitungan statistik, tetapi isi kuesioner mencerminkan ciri variabel yang hendak diukur (logik).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur tujuan yang ingin dicapai baik saat pelatihan maupun pada pasca pelatihan. Penilaian bukan hanya sekedar pre dan pos tes, tetapi suatu rangkaian penilaian yang komprehensif, yang diikuti secara berkesinambungan mulai dari tahap 1 yaitu *Reaction Level* sampai dengan tahap 4 yaitu *Result Level*. Hasil evaluasi pada seluruh tahap merupakan informasi bagi organisasi penyelenggara pelatihan, apakah tujuan pelatihan sudah tercapai dengan catatan bahwa pelaksanaan evaluasi dilakukan runtut, berkesinambungan, tidak terputus atau tersempit.

### Saran

Dalam pengembangan instrumen evaluasi tahap 1–4 dari Kirkpatrick, tidak dapat dipisahkan dari tujuan pelaksanaan pelatihan. Oleh sebab itu, perlu perencanaan pelatihan yang efektif dan komprehensif seperti yang dikemukakan Kirkpatrick dan evaluasi pasca pelatihan merupakan bagian dari perencanaan sehingga merupakan satu kesatuan yang runtut dan tidak terpisahkan.

Disain evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick dikembangkan untuk menilai keberhasilan suatu pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan pada perusahaan bisnis. Namun tidak berarti bahwa evaluasi ini tidak bisa diterapkan untuk mengukur hasil pelatihan sumberdaya manusia kesehatan dalam bisnis pelayanan kesehatan pada era globalisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bargon, P dan Fahrizal, I. 2005. Bahan Presentasi Capacity Building. Praktek-praktek Monitoring dan Peninjauan ulang dan Mengukur Dampak Pelatihan. Indonesia-Australia Specialised Training Project Phase III. Surabaya 11–14 Januari 2005.
- Budijanto, D. 2005. Validitas dan reliabilitas instrumen (alat ukur) penelitian. –dalam Dasar-dasar Metodologi. Surabaya. Pusat Penelitian dan Pengembangan Pelayanan dan Teknologi Kesehatan.
- Clementz A Rae. 2002. Program Level Evaluation: Using Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation to Conduct Systemic Evaluation of Undergraduate College Programs. Faculty Development Center. July 22, 2002
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. 2007. Evaluasi Paska Pelatihan petugas kesehatan dan pembantu petugas (bagas) pos kesehatan desa untuk mewujudkan desa siaga di Provinsi Jawa Timur. Laporan Hasil Analisis. Surabaya. Dinas Kesehatan Jawa Timur bekerja sama dengan Unit Research Candi Gemilang Sakti Surabaya.
- Instructional System Development –Evaluation phase– Chapter VI. 2004. [www.bigdog's.com](http://www.bigdog's.com) . 26 Januari 2005.
- Irianto, Y. 2001. Prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan. Surabaya. Insan Cendekia.
- Kirkpatrick, D. 1994. Evaluating training programs – the Four levels-. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick's Levels of Evaluation. sa. [www.questionmark.com](http://www.questionmark.com). 26 Januari 2005
- Sofo, F. 2003. Pengembangan sumber daya manusia. Diterjemahkan oleh drs. Jusuf Irianto, M.Com. Surabaya. Airlangga University Press.
- Sopacua E, Prajoga, Budijanto D. 2004. Evaluasi hasil pelatihan metodologi penelitian pada dosen di 13 program studi Poltekkes Surabaya. Surabaya. Pusat Penelitian dan Pengembangan dan Teknologi Kesehatan.
- Sopacua E dan Budijanto D. 2005. Pemanfaatan Evaluasi 4 Tahap Dari Kirkpatrick Dalam Evaluasi Pasca Pelatihan. Makalah disampaikan dalam Simposium Nasional ke 2 Badan Litbangkes di Jakarta 7–8 Desember 2005
- Tupamahu S dan Soetjipto BW. 2005. Pengukuran Return of Training Investment (ROTI) *Manajemen Usahawan Indonesia* No.12/th.XXXIV Desember 2005
- Wijono P. 2002. Pembelajaran tehnik melatih bagi pelatihan pusat pendidikan dan pelatihan kesehatan. Modul 7: Evaluasi Pembelajaran. Jakarta, BPPSDM Kesehatan. Depkes RI.

